«LA LETTRE» DU SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ DE MOSELLE

24 rue du Cambout
BP 30229 - 57005 METZ Cedex 1
Tél. : 03.87.32.30.43 - Port. : 06.16.43.35.79

Bulletin n°1 - octobre 2007

∇ EDITO

En janvier 2005, est promulguée la loi du député Censi. Elle précise le statut de droit public des enseignants du privé mais elle nous prive de notre indemnité de départ à la retraite (IDR), nous oblige à cotiser pour notre prévoyance, et elle augmente laborieusement le montant de notre retraite, sans toutefois diminuer une cotisation retraite que nous devons pendant 40 ans .
L'année 2007 voit arriver au pouvoir un nouveau gouvernement. Dorénavant, les enseignants vont être moins nombreux, plus souvent en poste sur 2 voire 3 établissements, dans des classes aux élèves plus nombreux, dans l'impossibilité de muter… mais mieux payés !
Le tableau est noir ! Il est incomplet. Certains chefs d'établissement y ajoutent la discrimination (professionnelle, syndicale …) et le « harcèlement » (souvent des personnels féminins, enseignants ou non) … Pourtant , la compétence de nos chefs d'établissements n'est jamais remise en cause …

« Notre vision peu paraître assez pessimiste, c'est en tous cas ce qui apparaît trop souvent les moyens humains sont mal maîtrisés… Cette structure en personnel, quand on l'examine par fonction, n'est pas toujours équilibrée : la bonne dose de moyens n'est pas bien mise au service de chacune des fonctions (nettoyage, administration, gestion, personnel éducatif, encadrement,…).
Sur un autre plan que celui du quantitatif, la gestion du personnel a de grandes limites dans un certain nombre de nos établissements :

- *Les prérogatives, les contenus des postes de chacun, ne sont pas toujours bien définis,*
- *Il existe rarement un organigramme hiérarchique et ou fonctionnel,*
- *Les délégations de responsabilité ne sont pas toujours bien définies,*
- *La faible mobilité, l'insuffisance de qualification à certains postes, pèsent lourd sur la qualité de mise en oeuvre du projet d'établissement...*

Ce qui vient d'être posé, n'enlève rien à la qualité, à la richesse, au dévouement de nombre de salariés rencontrés ».

«C'est une démarche de progrès vers un plus grand professionnalisme qui est souhaitée, dans l'intérêt d'une qualité grandissante de l'offre pédagogique et éducative en direction des jeunes»…
(Arc boutant numéro 470, février 2007, publication de la FNOGEC)

A FO Enseignement privé, nous souhaitons rappeler aux lecteurs de cette première «lettre» du syndicat départemental que la dégradation de nos conditions de travail (et non pas «la démarche de progrès» de l'enseignement privé), est à l'origine de la création du syndicat dans le département de la Moselle en février 2004…

Marc-Pierre Gontard
(secrétaire du syndicat départemental)

∇ INFORMATIONS SYNDICALES

Délégué(e), élu(e) syndical(e) : mode d'emploi

Utilisez vos heures de délégation : « Un droit qui ne se prend pas est un droit qui se perd »

CREDIT D'HEURES

- Un délégué syndical dispose de 10 h mensuelles (entreprise entre 50 et 150 salariés), de 15 h mensuelles (entre 151 et 500 salariés), de 20 h mensuelles au-delà de 500 salariés selon l'article L.412-20 du code du travail.

- Un délégué du personnel dispose de 15 h mensuelles (entreprises d'au moins 50 salariés), 10 h dans les autres et de 20 h supplémentaires lorsqu'il exerce les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.431-3 .
ATTENTION : dans un établissement privé qui a opté pour la DUP (Délégation Unique du Personnel), l'attribution au délégué du personnel est de 20 h mensuelles uniquement (article L.434-1-1 al.2).

- Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise (CE, DP…..) viennent s'ajouter à ce crédit d'heures.

UTILISATION

- Art. L.424-1 «Les heures de délégation peuvent être prises aussi bien pendant qu'en dehors des heures de travail». «Les heures de délégation d'un enseignant doivent être rémunérées en supplément si elles se situent en dehors du temps de travail calculé sur la durée légale du travail en tenant compte à la fois des heures de cours et du temps de préparation et de correction qui en est le complément nécessaire. Soc.27 oct 1998 :Bull. civ. V, no 461 ; Dr.soc.1999.106, obs. Cohen.» (NB: le calcul d'un temps plein enseignant se fait encore sur la base de 39H hebdomadaires).

CONSEILS

- En aucun cas on ne peut vous empêcher de prendre une délégation ; en cas de contestation, précisez à votre chef d'établissement que ceci constitue un délit d'entrave (et qu'éventuellement vous alerterez l'inspecteur du travail) .

- Vous n'avez nullement à justifier l'usage que vous faîtes de vos délégations. Art. L.424-1 : « La contestation par l'employeur de l'utilisation des heures de délégation n'est pas susceptible en elle-même d'une incrimination pénale… Mais la résistance opposée par l'employeur à la réclamation du salarié relative au paiement de ses heures de délégation est nécessairement fautive et donne lieu à des dommages et intérêts .»

REMUNERATION

- Art. L.412-20 : « Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail et payés à l'échéance normale. » A la fin de chaque mois vous recevrez un bulletin de salaire précisant le décompte de vos heures .

- Art. L.215-5 : « Heures de délégation : Lorsqu'elles sont prises en dehors de l'horaire de travail en raison des nécessités du mandat, les heures de délégations doivent être payées comme des heures supplémentaires .» (25% de majoration pour les 8 premières heures hebdomadaires, 50% de majoration pour les suivantes).

- Art. L.412-20(8) : « Il résulte des dispositions de l'art. L.412-20 que le délégué syndical ne doit subir aucune perte de rémunération du fait de l'exercice de sa mission . »

∇ INFORMATIONS DES SECTIONS ET DES ETABLISSEMENTS

- ***Section syndicale de Saint–Pierre Chanel (Thionville)***

La rentrée à SPC n'a pas dérogé à la règle dans cet établissement. Les **conditions de travail** ou plutôt **d'emplois du temps** sont toujours les mêmes. Cela semble immuable ainsi que le souhaite sans doute la *«volonté céleste»* du saint *«protecteur»* de l'établissement…. A savoir : Des emplois du temps « sur mesure » pour certains (les amis du chef), dont un travaille sur 3 jours. Pour d'autres, il va falloir se déplacer 6 jours par semaine (ils sont 6 sur 110 dans ce cas) et le chef d'établissement ose déclarer en DUP : *« il s'agit souvent des mêmes enseignants »* et comme par hasard il y a parmi eux, le délégué syndical FO. Depuis que ce dernier a été nommé en 2004, il s'est vu octroyer des emplois du temps « sous mesure », la note administrative qui n'augmente plus … etc.
Pourtant, d'après le chef d'établissement, il n'y a pas discrimination syndicale !

- ***Evolutions et perspectives : «Un marronnier en automne»***

L'annonce régulière depuis quelques années, en septembre, de la progression des effectifs d'élèves dans le «privé» pourrait à première vue sembler un «marronnier» médiatique bien réjouissant pour nos emplois.
Localement, en effet, une progression des adhésions dans nos écoles constitue une bonne nouvelle en ces temps de récession démographique et de diminution de postes.
Pourtant, cet aspect ne doit pas occulter l'intérêt réel des salariés du privé d'un point de vue non plus local mais national.
En effet, un affaiblissement important des effectifs des établissements publics aurait à terme pour conséquence de faciliter la liquidation de ce secteur qu' on nous annonce régulièrement «en échec».
Malgré une apparente concurrence, nous avons en effet partie liée avec nos collègues du public !
L'occasion serait trop belle par exemple pour régionaliser l'enseignement et ainsi mettre en péril les statuts et les revenus de tout le corps éducatif ...
Autant dire que ces divisions géographiques et statutaires réduiraient considérablement l'efficacité syndicale. **Le «salaire au mérite» ne ferait par la suite qu'accentuer les inégalités de traitement, et la docilité des personnels !**

∇ CALENDRIER SCOLAIRE 2007/2008

2007/2008	**Zone A**	**Zone B**	**Zone C**
Rentrée des enseignants	Lundi 3 septembre 2007		
Rentrée des élèves	Mardi 4 septembre 2007		
Congés de Toussaint	Samedi 27 octobre 2007 - Jeudi 8 novembre 2007		
Congés de Noël	Samedi 22 décembre 2007 - Lundi 7 janvier 2008		
Congés d'Hiver	Samedi 16 février 2008 Lundi 3 mars 2008	Samedi 9 février 2008 Lundi 25 février 2008	Samedi 23 février 2008 Lundi 10 mars 2008
Congés de Printemps	Samedi 12 avril 2008 Lundi 28 avril 2008	Samedi 5 avril 2008 Lundi 21 avril 2008	Samedi 19 avril 2008 Lundi 5 mai 2008
Congés d'été	Jeudi 3 juillet 2008		
Zone A : Académies de Caen, Clermont-Ferrand, Grenoble, Lyon, Montpellier, Nancy-Metz, Nantes, Rennes, Toulouse			
Zone B : Académies d'Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Limoges, Nice, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Rouen, Strasbourg			
Zone C : Académies de Bordeaux, Créteil, Paris, Versailles			
Le départ en vacances a lieu après la classe, la reprise des cours le matin des jours indiqués			

∇ INFORMATIONS DIVERSES

FONCTIONNAIRES

Minimum de traitement dans la fonction publique depuis le 1er février 2007: 1274,13 euros brut.

Valeur du point: 4,53 euros brut par mois

Plafond mensuel de la Sécurité sociale du 1er janvier au 31 décembre 2007 : **2682 euros**

ASSURANCE-VIEILLESSE

Minimum vieillesse: Au 1er janvier 2007, augmentation de 1,8% : 7455,30 euros par an (soit 621,27 euros par mois).

Minimum contributif : 7 301,64 euros par an pour une personne (soit 608,47 euros par mois)

LE SMIC

Depuis le 1er juillet 2007 : 8,44 euros l'heure, soit 1 280 euros brut par mois pour 151,67 heures.

ALLOCATIONS FAMILIALES

2 enfants: 119,13€
3 enfants: 271,75 €
4 enfants: 424,37 €
Par enfant en plus: 152,63 €

Majoration pour âge des allocations:
33,51 € de 11 à 16 ans
et 59,57 € après 16 ans.

Attention : Si vous n'avez que deux enfants à charge, vous ne recevrez pas de majoration pour l'aîné.

CHOMAGE

L'allocation doit s'élever à 25,51 euros par jour au minimum, mais ne peut dépasser 75% du salaire journalier de référence (salaire des douze mois qui ont précédé la rupture du contrat de travail). Pour ceux qui relèvent de l'ancienne convention, un coefficient de dégressivité est appliqué à l'allocation de base, qui diminue donc avec le temps.

COTISATIONS SOCIALES, EN POURCENTAGE DU SALAIRE BRUT

CSG : 7,5% depuis le 1er janvier 1998 (au lieu de 3,4%) sur 97% du salaire.

CRDS (1) : 0,5% depuis le 1er février 1996 sur 97% du salaire.

SÉCURITÉ SOCIALE

- Assurance-maladie: 0,75%
- Assurance-vieillesse: 6,65%
- Assurance-veuvage: 0,10%

ASSURANCE-CHÔMAGE

- Cotisation ASSEDIC, tranches A et B 2,40%
- Cotisation AGFF
  Tranche A (2) : 0,80 %
  Tranche B (3) : 0,90%
- APEC (4)
  Tranche B : 0,024%

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

- ARRCO *(Taux* minima *obligatoires)*
  Non-cadres tranches A et B et cadres tranche A : 3%
- AGIRC : Cadres tranches B et C : 7,70%

1) Contribution au remboursement de la dette sociale. 2) Tranche A : dans la limite du plafond de la Sécu. 3) Tranche B: entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu. 4) Association pour l'emploi des cadres.

✂ - - -